Ältere Pflegekräfte im Beruf halten

Dr. Angela Joost

Veranstaltung „Pflegekräfte über 50 – Ressourcen erkennen, Kompetenzen nutzen“

Hannover, 25. November 2014

IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Inhalt:

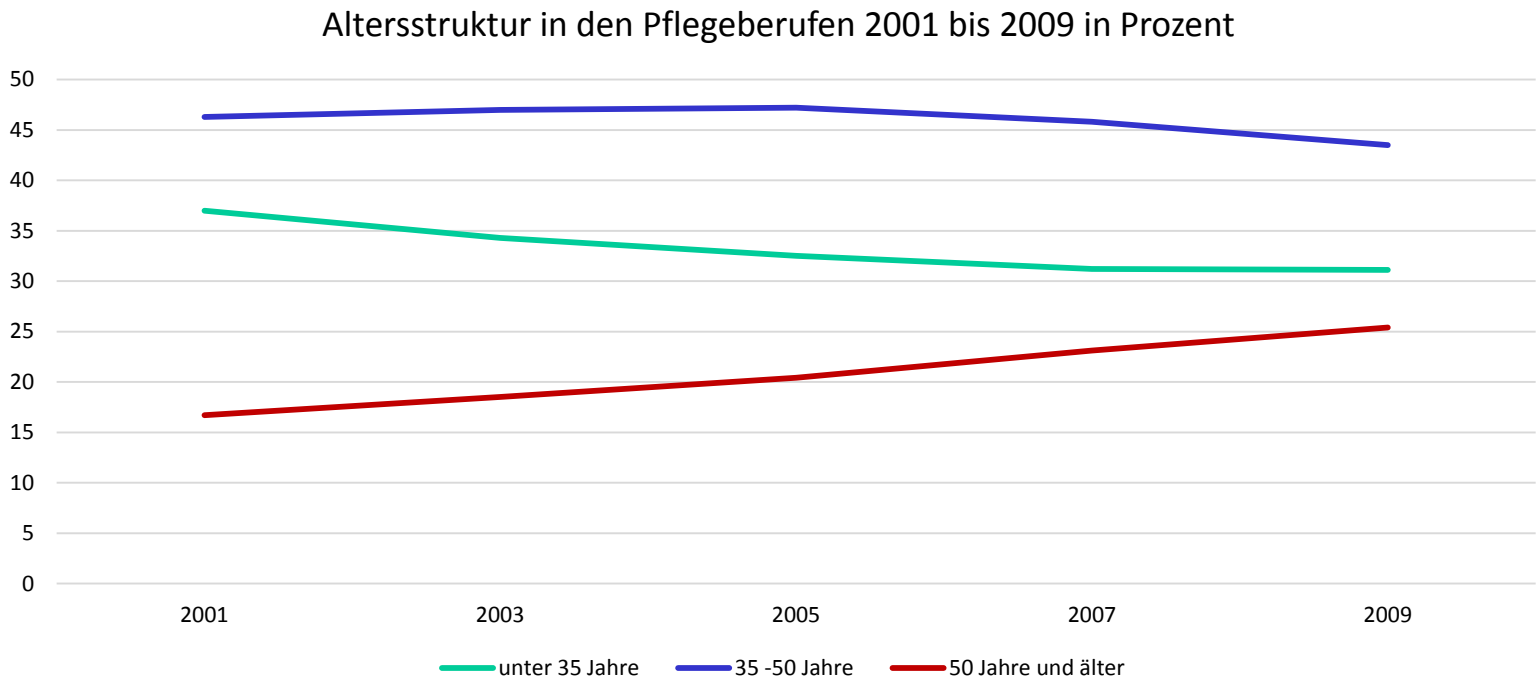
Erkenntnisse aus Statistik und Studien:

- Fachkraftsituation in der Pflege
- Berufsverläufe von Altenpfleger/innen
- Potenziale der Mitarbeiterbindung für die Fachkraftsicherung
- Zufriedenheit älterer Pflegekräfte

Zwischenresümee

Betriebliche Ansatzpunkte für alternsgerechte Arbeit in der Pflege

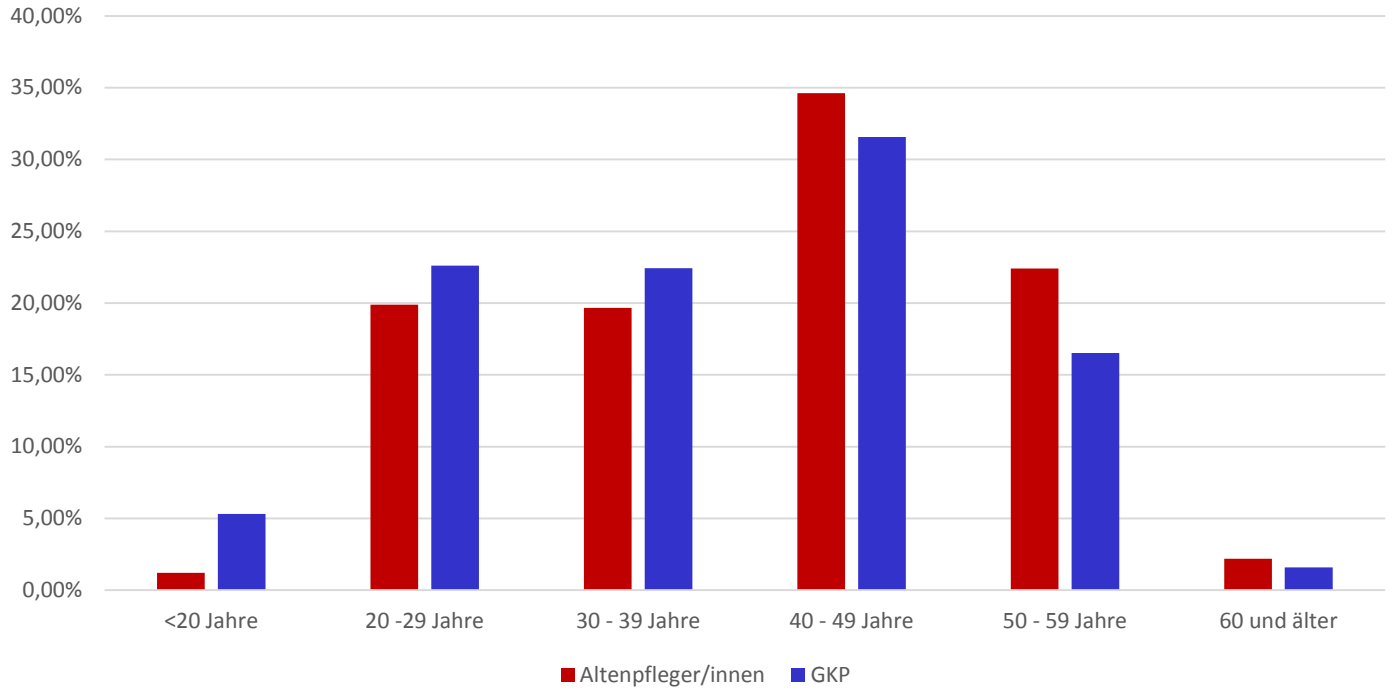
Veränderungen der Altersstruktur von Pflegekräften



=> Anteil älterer Kohorten steigt im Zeitverlauf an, Altersdurchschnitt insgesamt steigt an

Quelle: Simon 2011

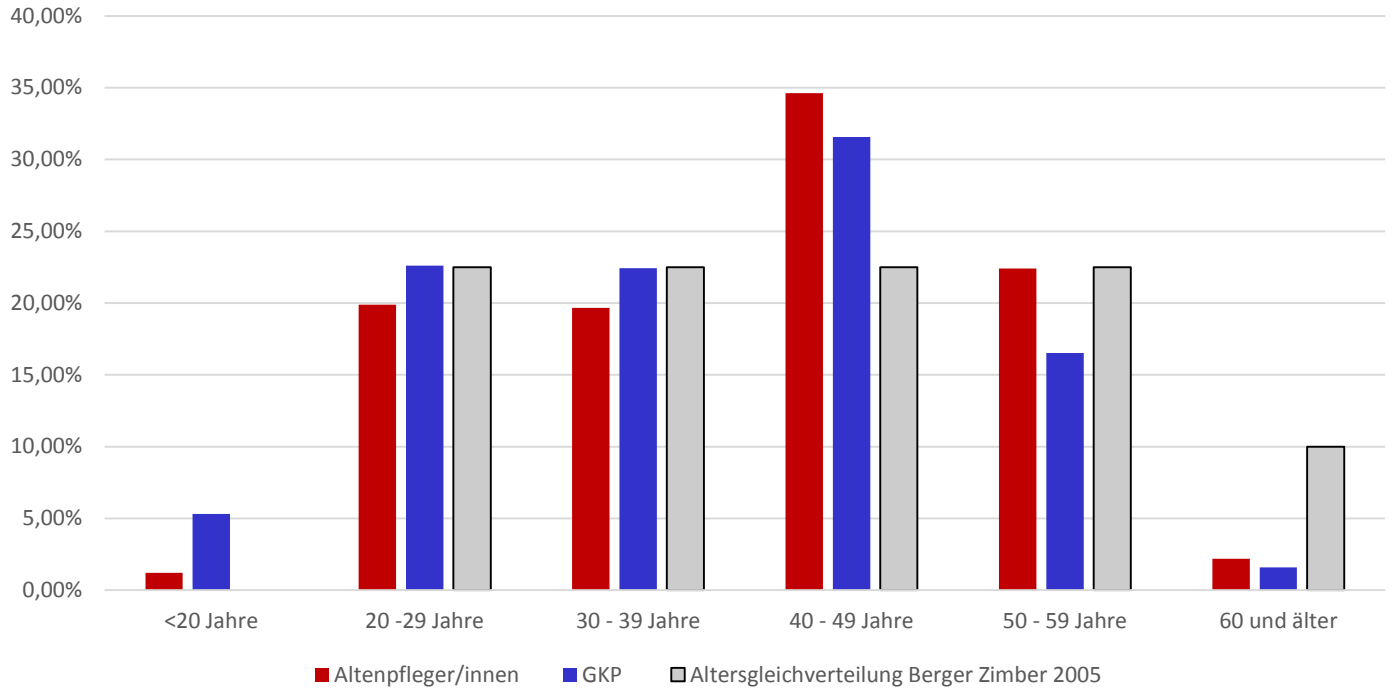
Altersstruktur von Altenpfleger/innen und Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, die 2008 in der Pflege beschäftigt waren (Anteil der Alterskohorte an der Berufsgruppe)



=> Der Anteil der älteren Beschäftigten ist bei Altenpfleger/innen größer als bei Gesundheits- und Krankenpfleger/innen

Quelle: IWAK-Auswertung der SIAB-Stichprobe 2012, unveröffentlicht

Altersstruktur von Altenpfleger/innen und Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, die 2008 in der Pflege beschäftigt waren (Anteil der Alterskohorte an der Berufsgruppe)



=> In der Pflege sind besonders viele 40 – 49-Jährigen beschäftigt,

=> In der Pflege arbeiten besonders wenig Personen im Alter von 60+

Quelle: IWAK-Auswertung der SIAB-Stichprobe 2012, unveröffentlicht

Studie „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“

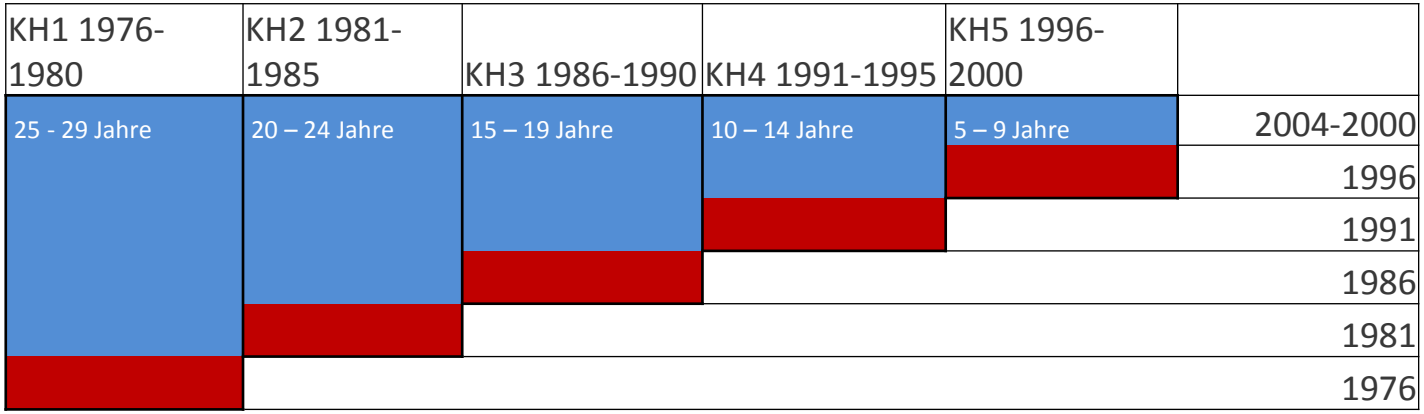
Fragestellung:

Wie ist die Struktur der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen nach dem Ausbildungsende?

Datenquelle:

- IAB-Beschäftigtenstichprobe
- Version 1975 – 2004 (Beobachtungszeitraum)
- Sozialversicherungsdaten
- 2 %-Stichprobe (1,3 Millionen Fälle)
- Altenpfleger/innen N=879

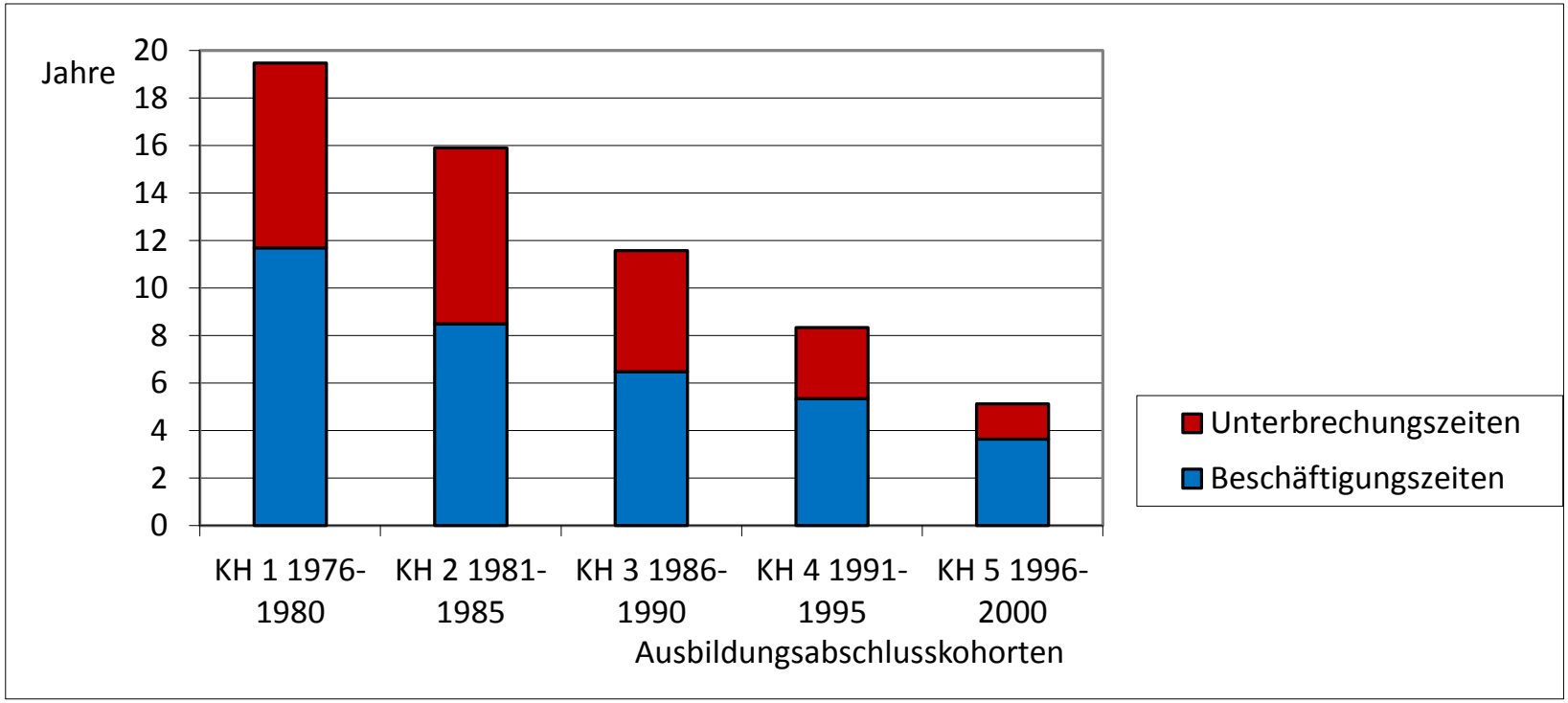
Bildung der Ausbildungsabschlusskohorten für die Auswertung:



Mögliche Zeit der Erwerbstätigkeit zwischen Ausbildungsabschluss und Beobachtungsende am 31.12.2004

Zeitraum des Ausbildungsendes der jeweiligen Kohorte

Durchschnittliche Dauer von Unterbrechungs- und Beschäftigungszeiten sowie von Berufsverläufen bei Altenpfleger/innen (Stichtag 31.12.2004)

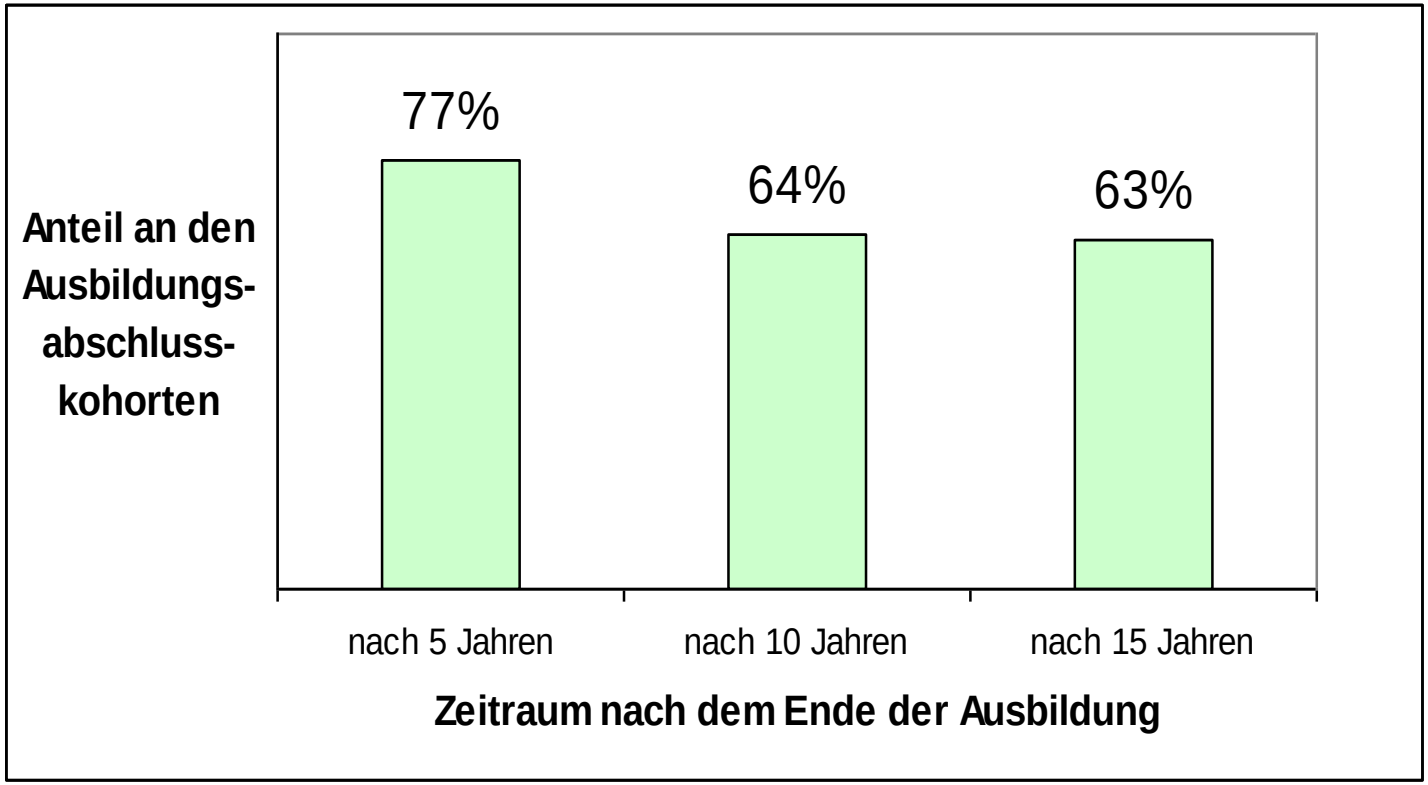


=> lange Berufsverläufe bei Altenpfleger/innen von durchschnittlich 20 Jahren

Quelle: Joost et al. 2009

Berufsbindung von Altenpfleger/innen

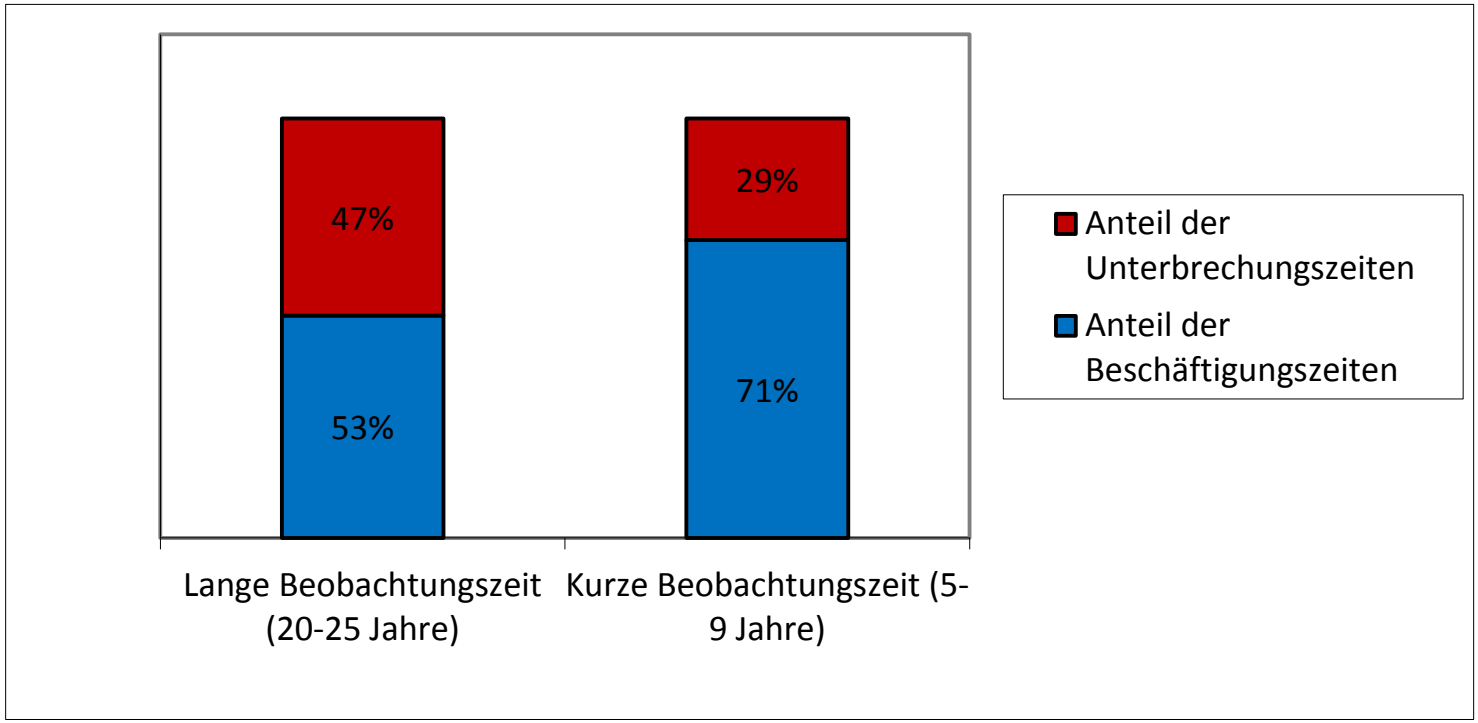
Berufsverläufe der Altenpfleger/innen noch andauernd



=> hohe Berufsbindung

Quelle: Joost et al. 2009

Anteile von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeit im Berufsverlauf



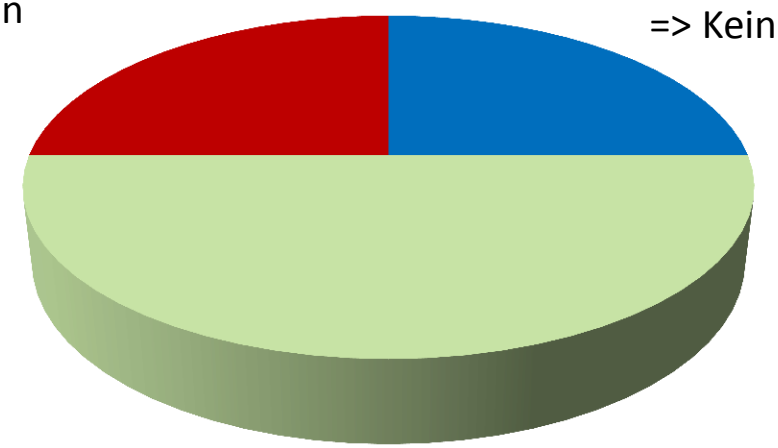
=> aber: fast die Hälfte der Zeit des Berufsverlaufs besteht aus Unterbrechungszeit!

Quelle: Joost et al. 2009

Potenzial an Altenpfleger/innen zur Bindung und Verlängerung der Berufsverläufe:

Struktur von Berufsverläufen - Absolventinnen der Altenpflegeschulen (Altenpfleger/innen)

25 % schneller Ausstieg
=> Keine erfolgreichen Handlungsoptionen, da geringe Motivation



25 % sehr lange Berufsverläufe
=> Keine Handlungsnotwendigkeit aufgrund langer Verläufe

50 % der Altenpfleger/innen haben einen diskontinuierlichen Berufsverlauf

=> Motivation vorhanden, Berufsverläufe und Beschäftigungszeiten können verlängert werden

Quelle: Joost et al. 2009

Modellrechnung zur Generierung von Fachkraftpotenzialen durch eine Ausweitung der durchschnittlichen Beschäftigungszeiten (BZ) bei Altenpfleger/innen

Ausgangswerte: 100.000 Altenpfleger/innen mit einer durchschnittlichen Beschäftigungszeit von 11,7 Jahren

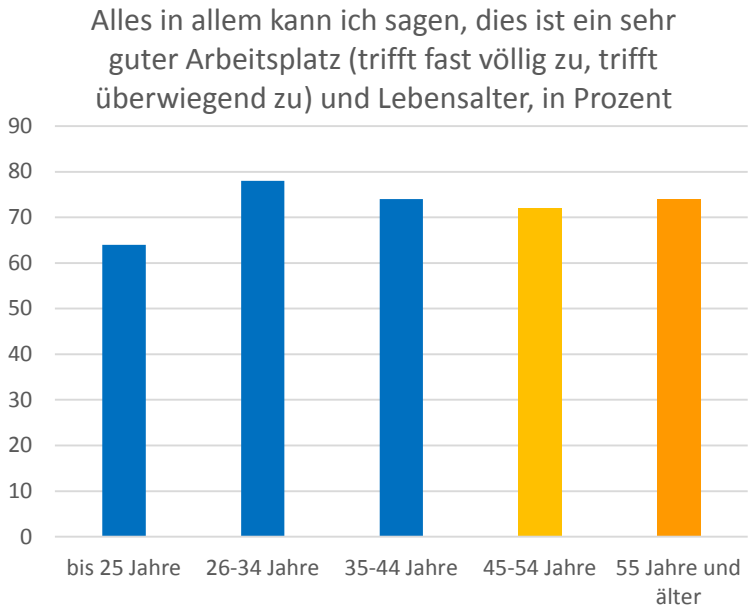
Verlängerung der BZ um (in Monaten)	BZ in Jahren	Personenjahre (Köpfe mal BZ)	Differenz zu Personenjahren 2009 bei 11,7 Jahren BZ	Rechnerische zusätzlich generierte Personalressource (bei 11,7 Jahren BZ)	**Anteil am errechneten Erweiterungs-bedarf bis 2025 (58.259 Köpfe)**
	11,7	1.170.000			
+ 3,6 Monate	12	1.200.000	30.000	2.564	**4,4 %**
+ 15,6 Monate	13	1.300.000	130.000	11.111	**19,1 %**
+ 27,6 Monate	14	1.400.000	230.000	19.658	**33,7 %**
+ 39,6 Monate	15	1.500.000	330.000	28.205	**48,4 %**

=> Verlängerung der Beschäftigungszeiten senkt den Fachkräftemangel

Quelle: Joost 2013

Erkenntnisse aus Statistik und Studien: Zufriedenheit älterer Pflegekräfte

Mitarbeiterbefragung durch Great Place to Work® (GPTW) in Rheinland-Pfalz März/April 2014 im Rahmen der Initiative „Attraktive Beschäftigung in der Pflege“ des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz. Befragung von Mitarbeiter/innen in 84 Einrichtungen der Altenhilfe, N=1.474.



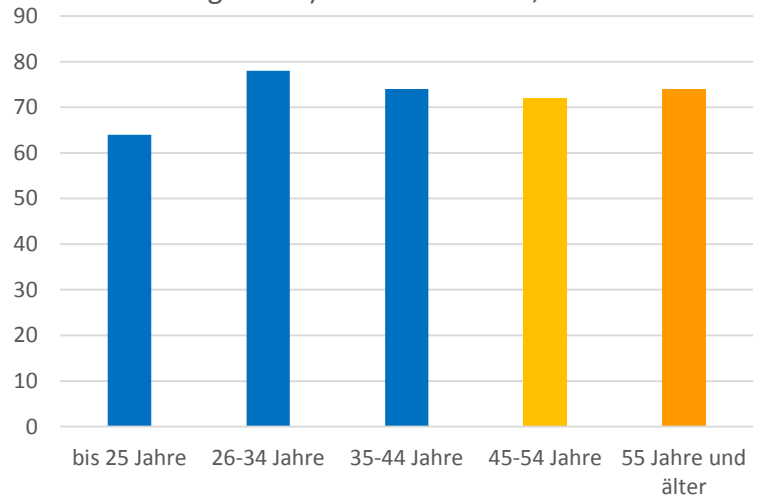
=> Ältere MA sind fast genauso zufrieden wie jüngere

Quelle: Augsten et al. et al. 2014

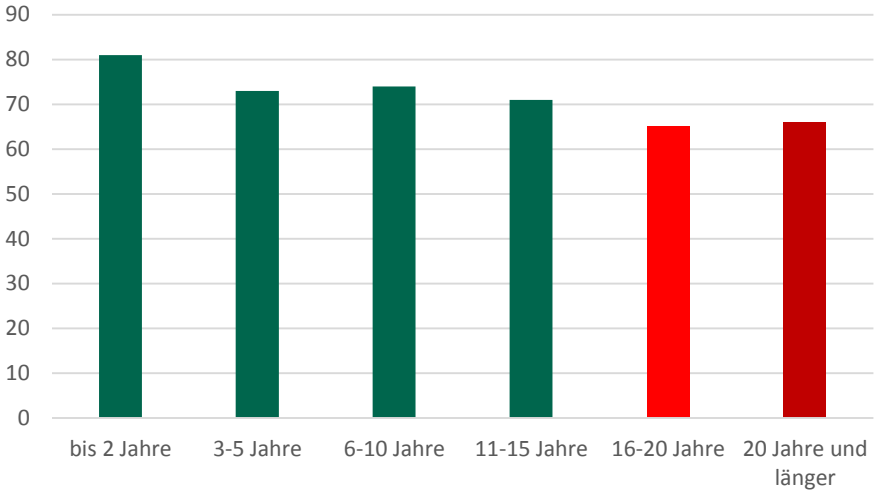
Erkenntnisse aus Statistik und Studien: Zufriedenheit älterer Pflegekräfte

Mitarbeiterbefragung durch GPTW 2014 in Rheinland-Pfalz

Alles in allem kann ich sagen, dies ist ein sehr guter Arbeitsplatz (trifft fast völlig zu, trifft überwiegend zu) und Lebensalter, in Prozent



Alles in allem kann ich sagen, dies ist ein sehr guter Arbeitsplatz (trifft fast völlig zu, trifft überwiegend zu) und Betriebszugehörigkeit in Prozent



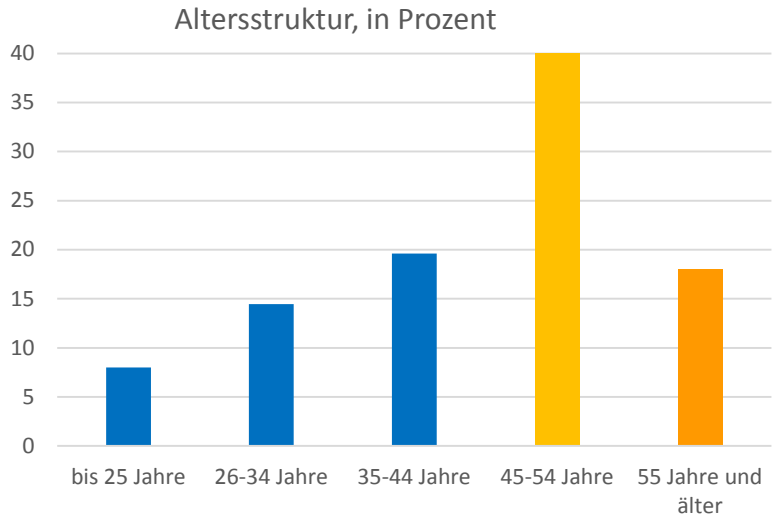
=> Ältere MA sind fast genauso zufrieden wie jüngere

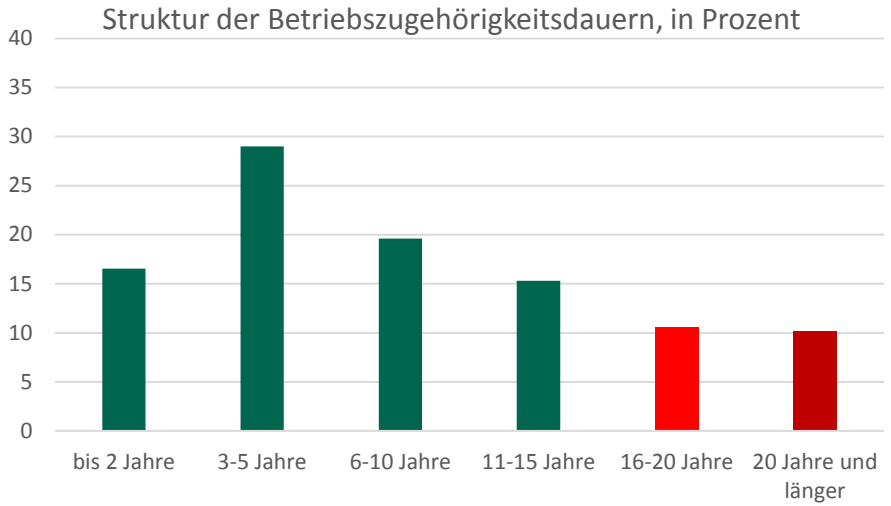
=> Sehr betriebstreue Pflegekräfte sind öfter unzufrieden

Quelle: Augsten et al. et al. 2014

Erkenntnisse aus Statistik und Studien: Zufriedenheit älterer Pflegekräfte

Mitarbeiterbefragung durch GPTW 2014 in Rheinland-Pfalz

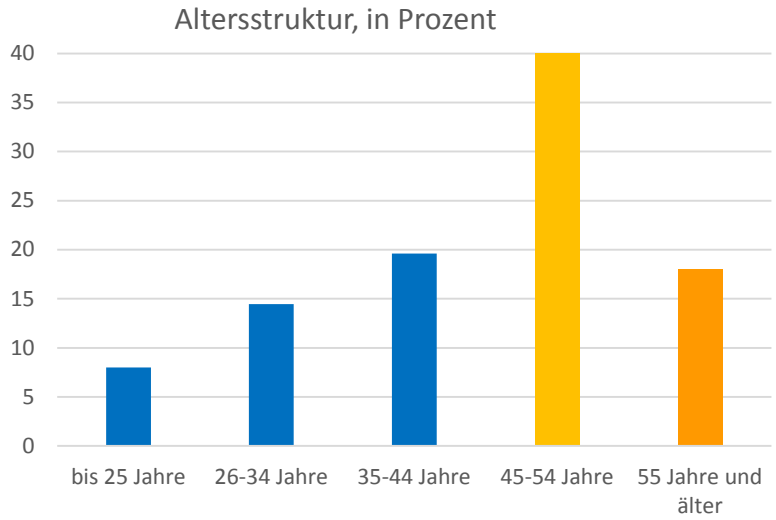


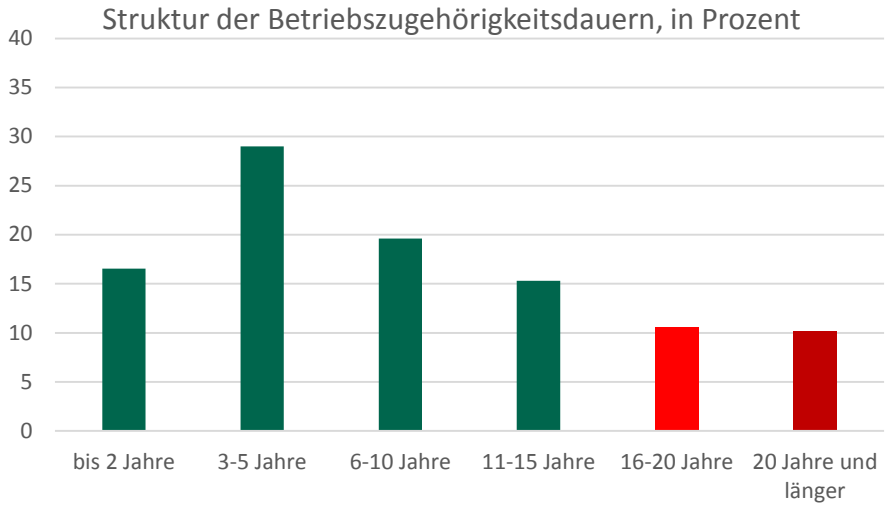


Quelle: Augsten et al. et al. 2014

Erkenntnisse aus Statistik und Studien: Zufriedenheit älterer Pflegekräfte

Mitarbeiterbefragung durch GPTW 2014 in Rheinland-Pfalz





=> In den nächsten Jahren vermehrt Pflegekräfte 55+

=> Betriebswechsel sind für viele Pflegekräfte normal

Quelle: Augsten et al. et al. 2014

Zwischenresümee

=> In der Pflege sind besonders viele 45 – 54-Jährigen beschäftigt, in den nächsten Jahren werden dies vermehrt Pflegekräfte im Alter 55+ sein.

=> In der Pflege arbeiten besonders wenig Personen im Alter von 60+.

=> Berufsbindung und Motivation sind bei Pflegekräften vorhanden, Berufsverläufe und Beschäftigungszeiten können verlängert werden.

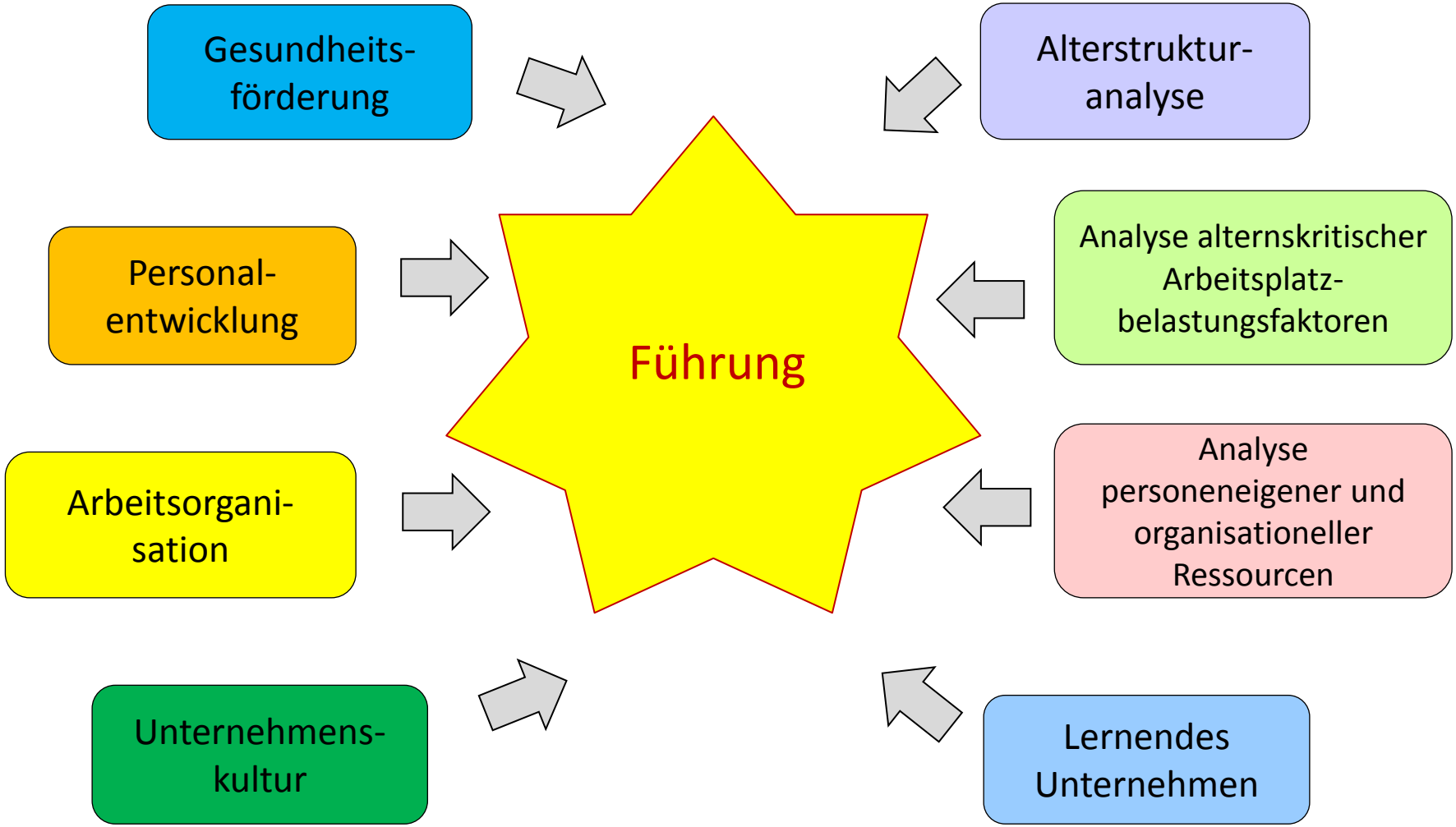
=> Verlängerung der Beschäftigungszeiten senkt den Fachkräftemangel.

=> Ältere MA sind fast genauso zufrieden wie jüngere.

=> Sehr betriebstreue Pflegekräfte sind öfter unzufrieden.

=> Betriebswechsel sind für viele Pflegekräfte normal.

=> Herausforderung für die Betriebe, die Arbeitsbedingungen attraktiv und lebensphasenspezifisch zu gestalten.


Gesundheits-
förderung
Alterstruktur-
analyse
Personal-
entwicklung
Führung
Analyse alternskritischer
Arbeitsplatz-
belastungsfaktoren
Arbeitsorgani-
sation
Analyse
personeneigener und
organisationeller
Ressourcen
Unternehmens-
kultur
Lernendes
Unternehmen

Betriebliche Ansatzpunkte für alternsgerechte Arbeit in der Pflege

Gesundheitsförderung

- Verhaltens- und verhältnispräventives BGF, um arbeitsbedingter Alterung vorzubeugen
- Gesundheitsverhalten als präventive Funktion für die Chronifizierung von Krankheiten thematisieren

Personalentwicklung

- Realistische Einschätzung von Kompetenzen und Fähigkeiten älterer MA, angemessene Anerkennung
- Aktivitäts- und kompensationsbezogene Perspektive
- Unterstützung bei Qualifizierung, Lernen lernen unter altersspezifischen Voraussetzungen (z.B. praxisintegriert)
- Gestalten alternsgerechter Erwerbsverläufe

Arbeitsorganisation

- Gestalten alternsgerechter Arbeitsplätze
- Job Rotation, Tätigkeitswechsel
- Arbeitszeitflexibilität

Unternehmenskultur

- Dem medial vermittelten Altersbild entgegentreten
- Fördern von Dialog und Austausch zwischen älteren und jüngeren MA
- Motivation nicht nur monetär sondern auch sozial
- Gruppendynamische Themen wie Generationenkonflikte oder Konflikte zwischen erfahrenen MA und jüngeren Führungskräften konstruktiv bearbeiten

Quelle: Uhle/Treier 2013

Betriebliche Ansatzpunkte für alternsgerechte Arbeit in der Pflege

Alterstrukturanalyse

- Nutzung von Instrumenten z.B. der BGW, der deutschen Seniorenliga oder Equal-Initiative Frühwarnsysteme für KMU
- Mittel - längerfristige Perspektive für Personalplanung

Analyse alternskritischer Arbeitsplatz-belastungsfaktoren

- physische und psychische Belastungsfaktoren, z.B. Schichtarbeit, häufige Arbeitsunterbrechungen, keine festen freien Zeiten, Überstunden, fehlende Regenerationszeit, sozial isolierte Arbeit, repetitive Arbeit, einseitige Belastungen

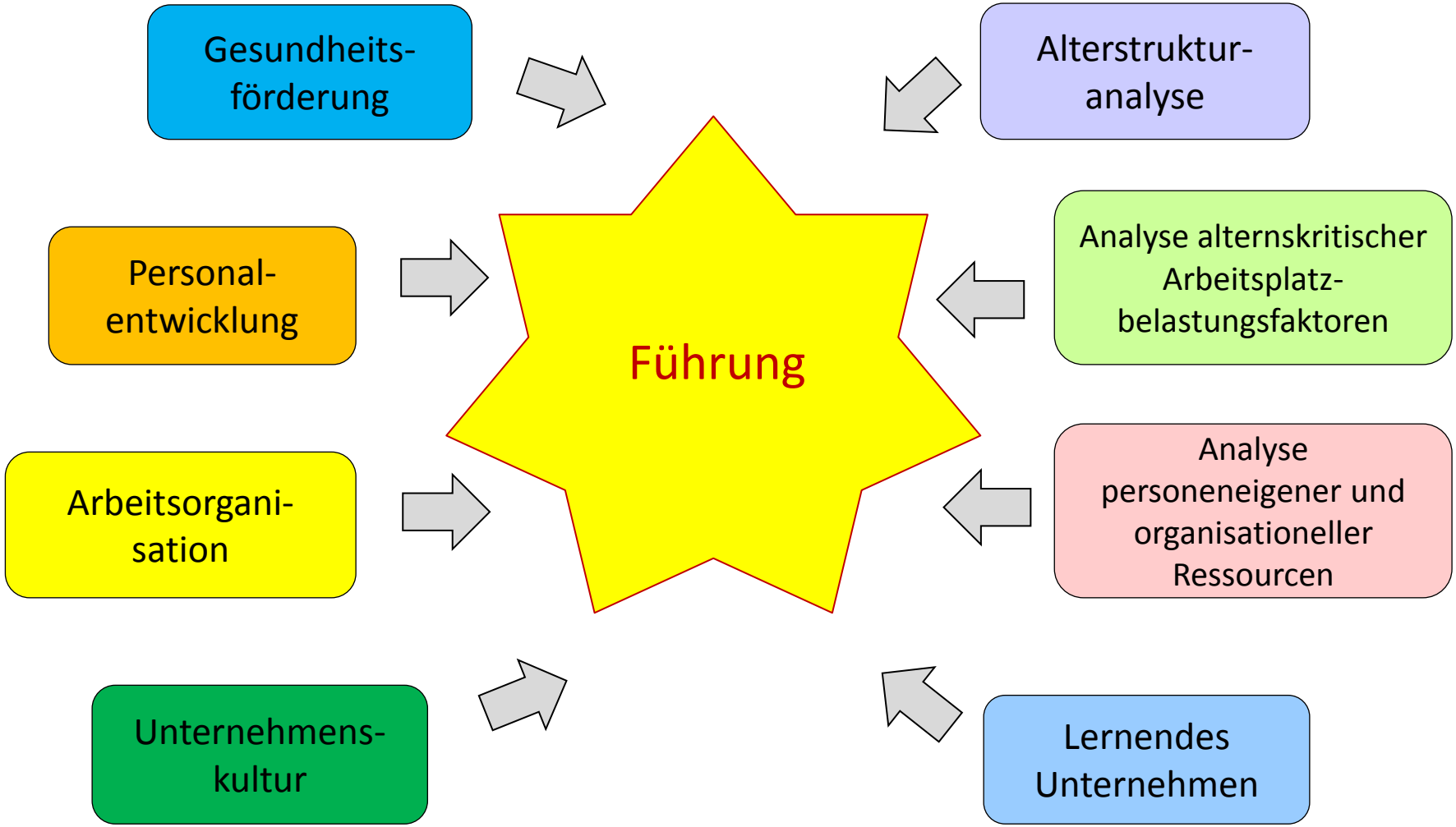
Analyse personeneigener und organisationeller Ressourcen

- Wertvorstellungen, Unternehmenskultur
- Kompetenzen, Persönlichkeitseigenschaften
- Leistungs- und Lernbereitschaft
- Unempfindlichkeit gegen alternsbezogene Vorurteile

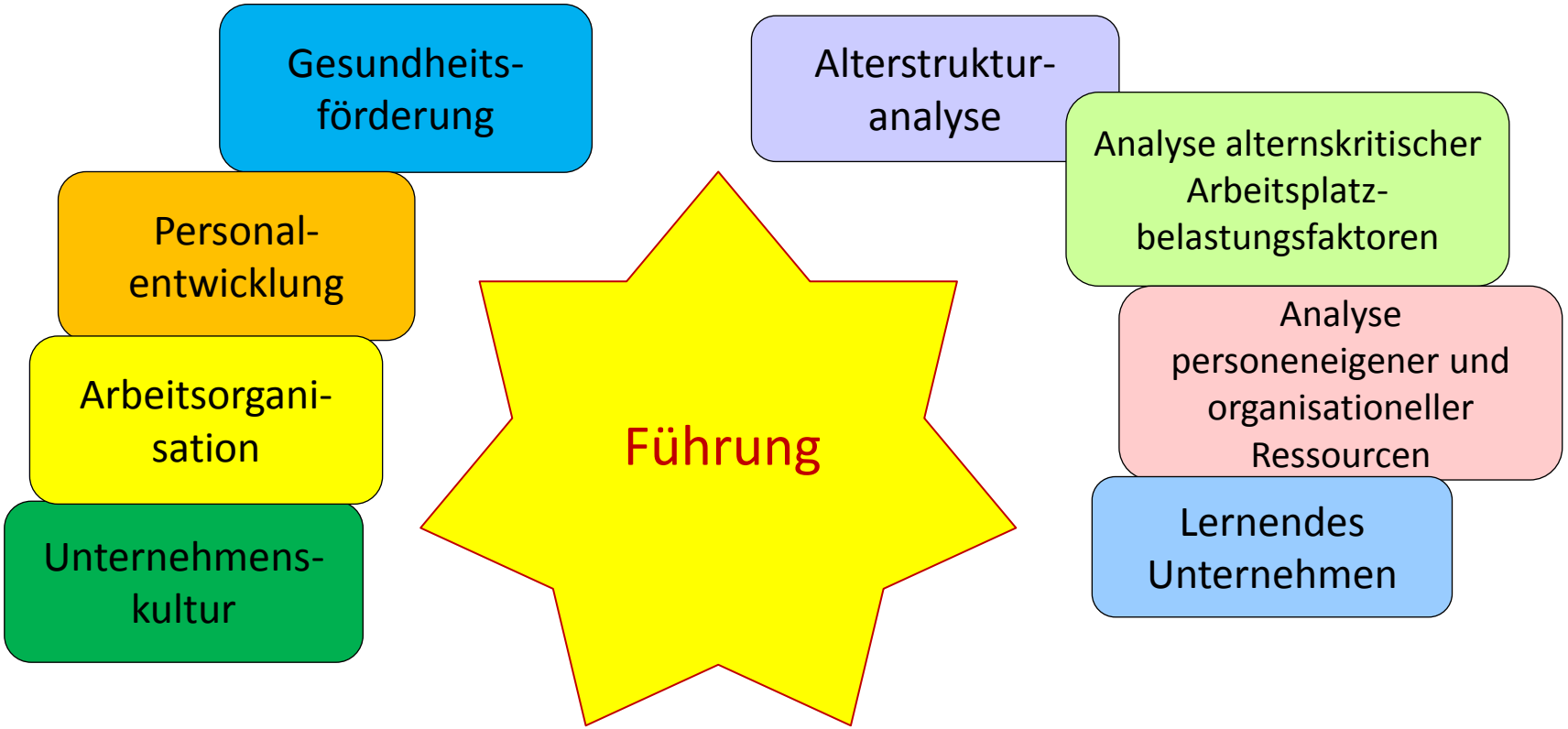
Lernendes Unternehmen

- Reflexion der inneren und äußeren Bedingungen und Veränderungsbereitschaft im Unternehmen
- Wissenstransfer zwischen den Generationen
- Lebensbegleitendes Lernen und betriebliche Fort- und Weiterbildung
- Lern- und Entwicklungsfähigkeit als Schlüsselkompetenzen der MA entwickeln

Quelle: Uhle/Treier 2013


Gesundheits-
förderung
Alterstruktur-
analyse
Personal-
entwicklung
Führung
Analyse alternskritischer
Arbeitsplatz-
belastungsfaktoren
Arbeitsorgani-
sation
Analyse
personeneigener und
organisationeller
Ressourcen
Unternehmens-
kultur
Lernendes
Unternehmen

Betriebliche Ansatzpunkte für alternsgerechte Arbeit in der Pflege



=> Führungskräfte sensibilisieren
=> Führungskräfte gezielt weiterbilden und unterstützen
=> Vorhandene Instrumente und Konzepte nutzen

Quellen:

Augsten, S./ Borgelt, S./ Ricker, S./ Schneider, E./ Maas, M./ Hauser, F./ Joost, A. (2014): Zentrale Ergebnisse aus dem Landesprojekt „Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege RLP“. Mainz.

Joost, A. (2013): Altenpflegekräfte länger im Beruf halten - Chancen, Potenziale und strategische Ansätze. In: Bundesgesundheitsblatt Jg. 56, Heft 8, S. 1112 – 1118.

Joost, A./ Kipper, J./ Tewolde, T. (2009): Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern, http://www.iwak-frankfurt.de/documents/AbschlussBerufsverlaeufe.pdf

Simon, M. (2011): Beschäftigte und Beschäftigungsstrukturen in Pflegeberufen. Hannover

Uhle T./ Treier, M. (2013): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden. Berlin: Springer

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main
www.iwak-frankfurt.de

Dr. Angela Joost
Joost@soz.uni-frankfurt.de
069-798 23646